

# 11<sup>ème</sup> Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement

©

Présentation de l'étude 2019



+8%

Augmentation du taux d'Absentéisme  
entre 2017 et 2018

5,10%

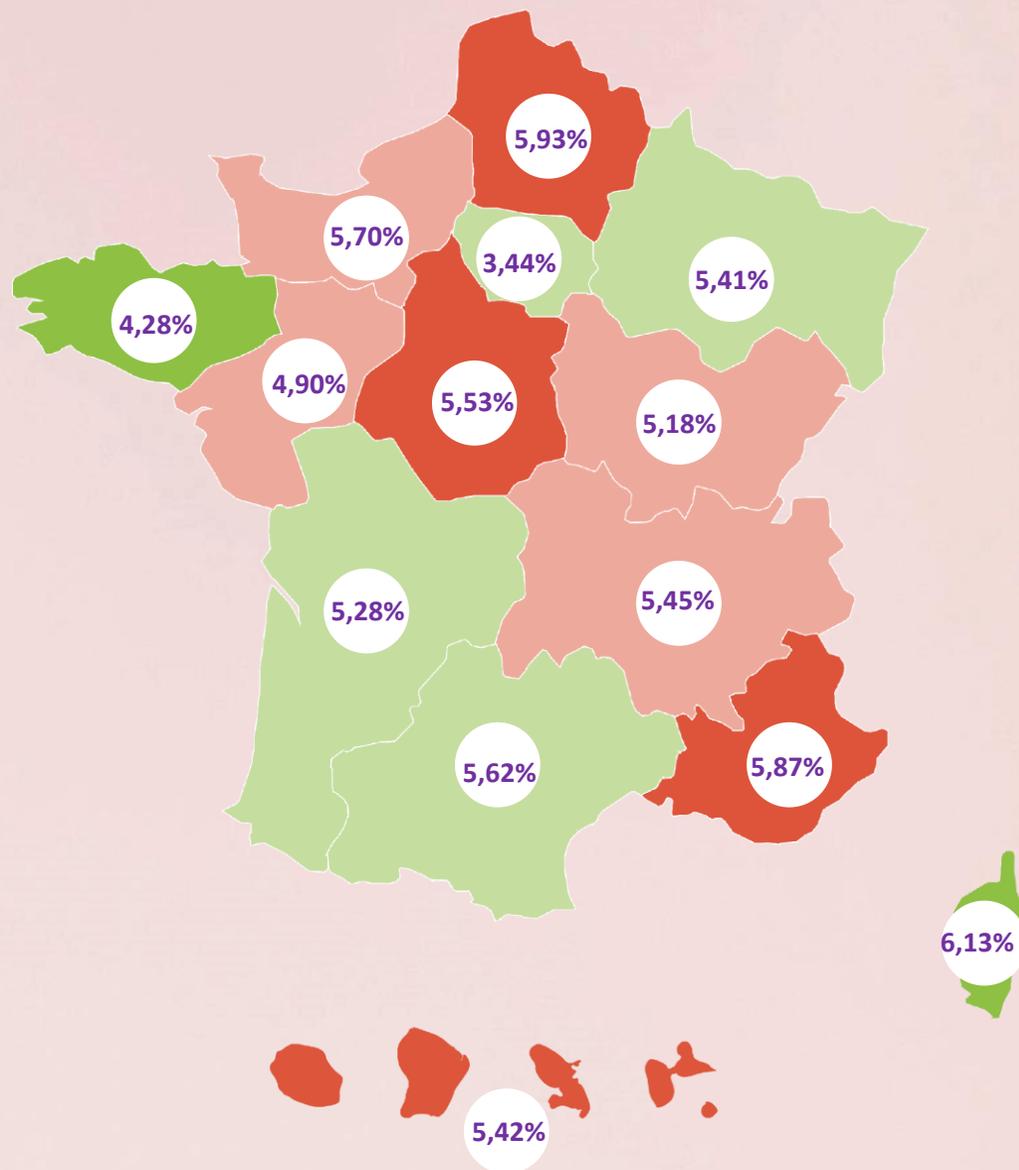
Taux d'absentéisme moyen 2018

18,6

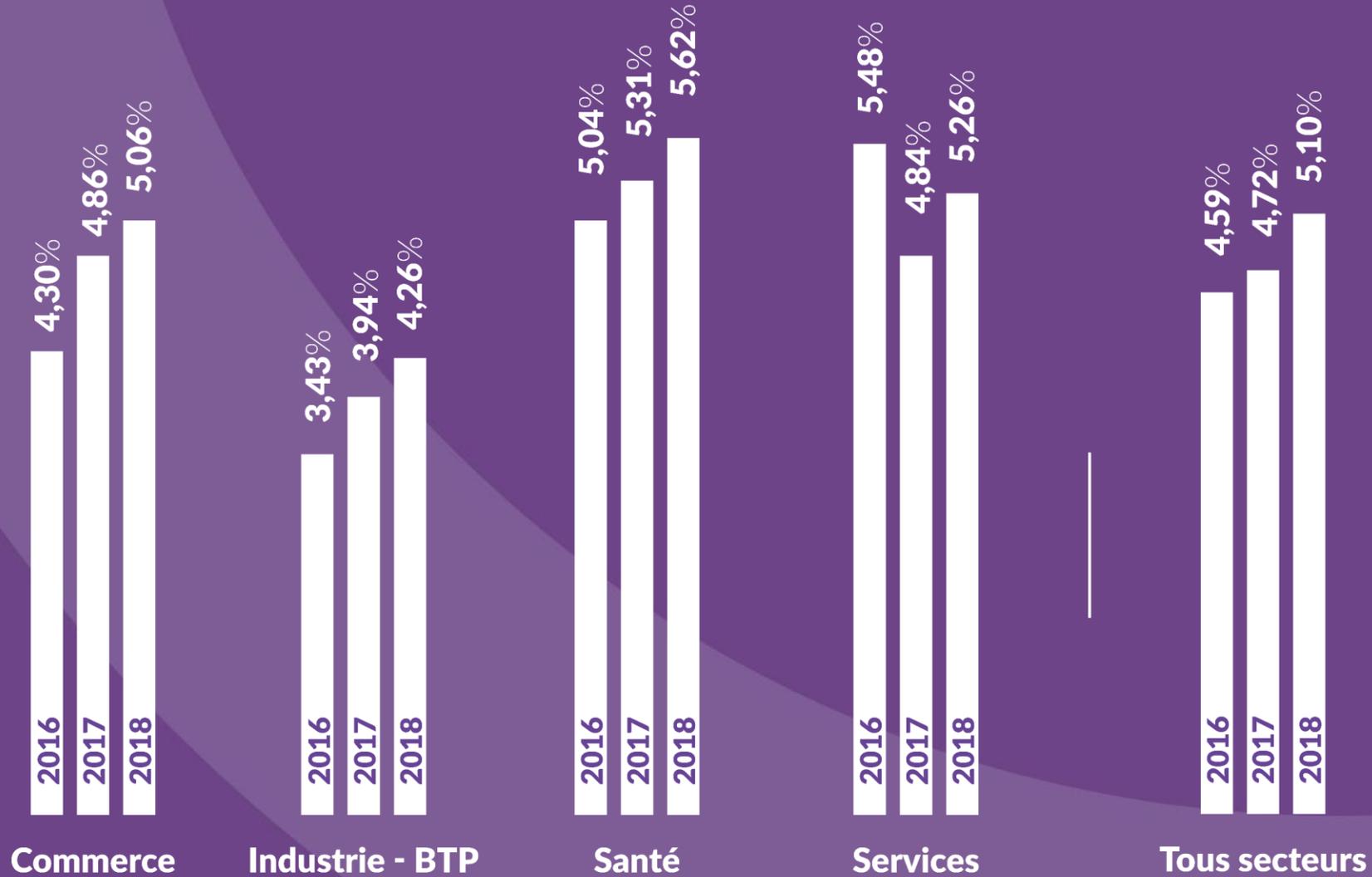
Jours d'absence par salarié en 2018



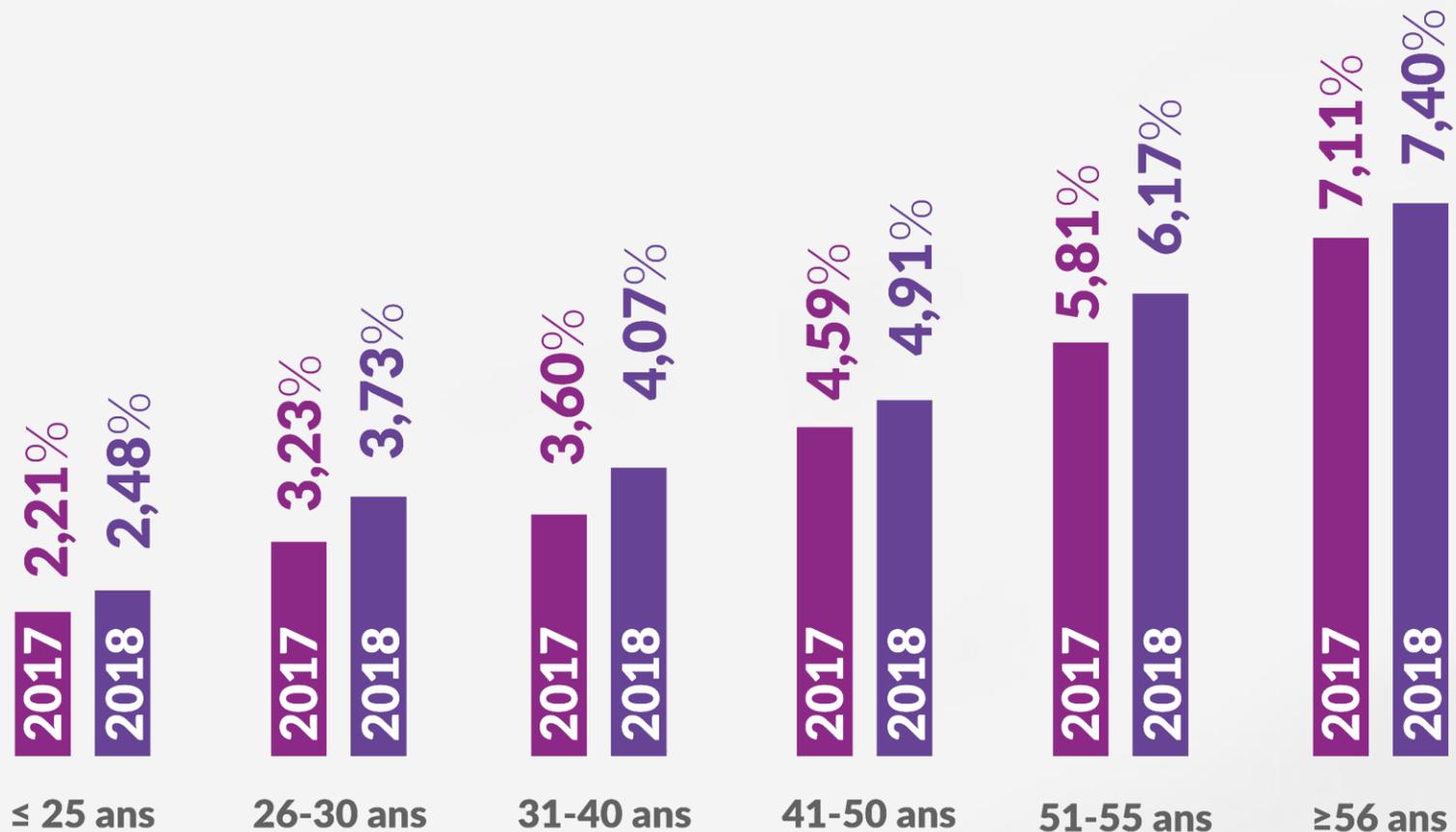
# L'évolution de l'Absentéisme en région



# L'évolution de l'Absentéisme par secteurs d'activités



# L'évolution de l'Absentéisme par âge



# Longues durée: les deux chiffres

## +23%

Augmentation de l'absentéisme de plus de 90 jours pour les salariés de 40 ans et moins.

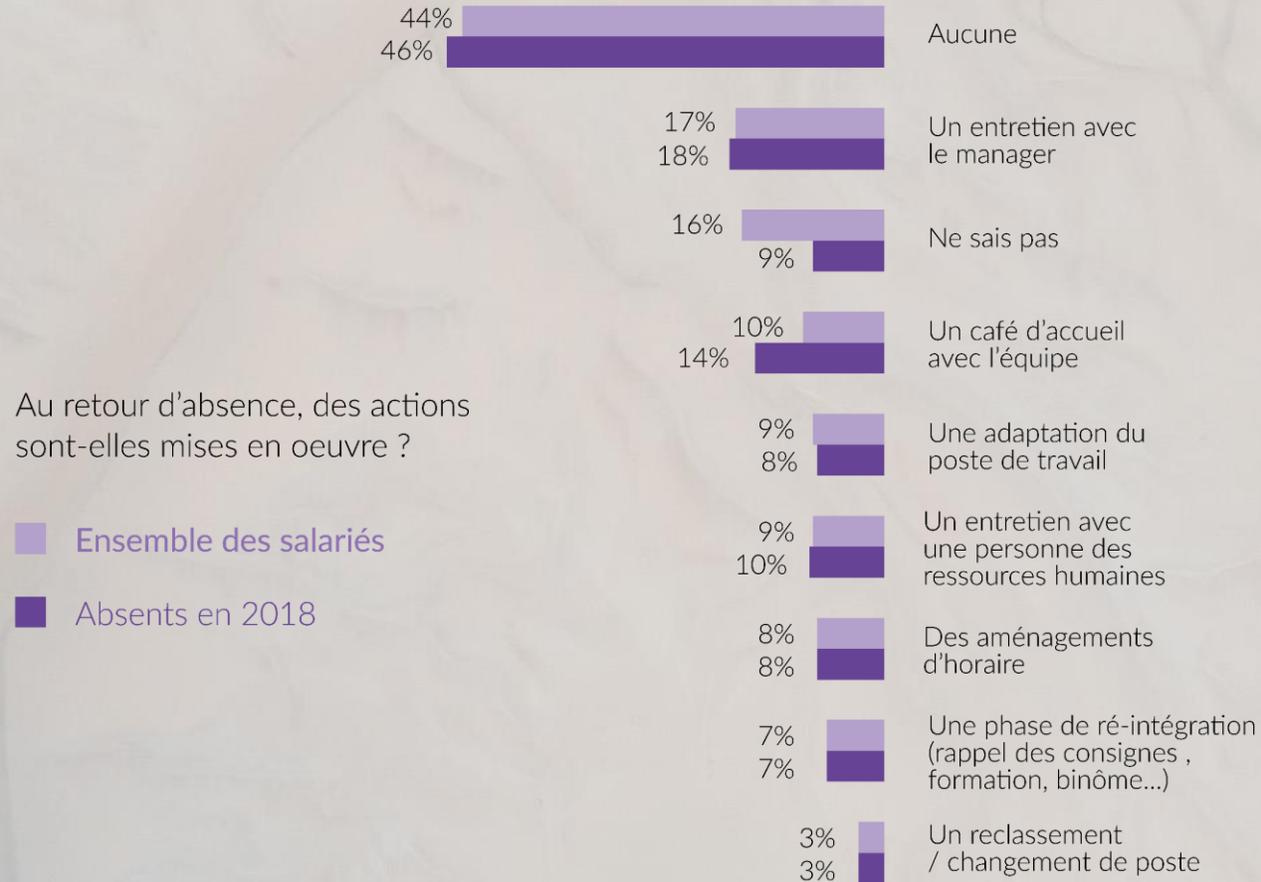
## +9%

Augmentation de l'absentéisme de plus de 90 jours pour les salariés de 41 ans et plus.





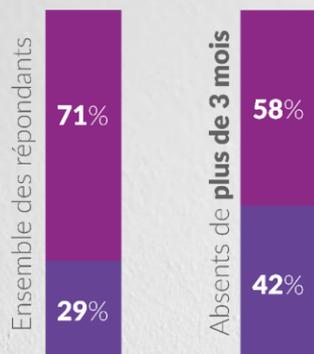
# Quelle est la perception des collaborateurs quant aux actions de gestion existantes ?



# Les conséquences sur les absents

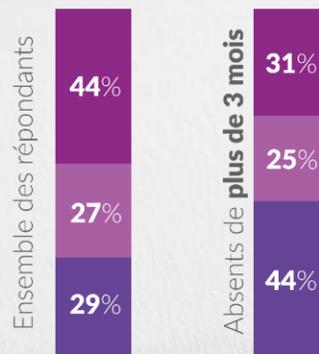
Imaginez-vous faire le même métier pendant les 5 ans à venir ?

- Oui
- Non



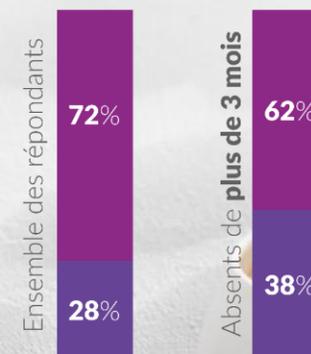
Vous sentez-vous concerné(e) par l'avenir de votre entreprise ?

- Oui je suis mobilisé(e) pour faire progresser mon entreprise
- Oui et je suis dans l'attente d'actions de ma direction
- Non, je travaille principalement pour mon salaire



Recommanderiez-vous à l'une de vos connaissances de venir travailler dans votre entreprise ?

- Oui
- Non



# Les conséquences sur les présents

*« Sommes-nous uniquement des matricules ? »*

*« Que se passera-t-il si, moi aussi, je me blesse ou je suis  
malade ? »*

*« N'ai-je pas intérêt à me protéger ? »*

# Comment inverser les tendances ?





# 1

## **Cartographier votre absentéisme**

Identifier vos tendances et vos caractéristiques

# Cartographeur votre absentéisme

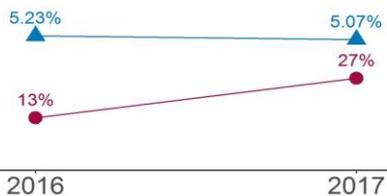
## Identifier vos tendances et vos caractéristiques



ayming

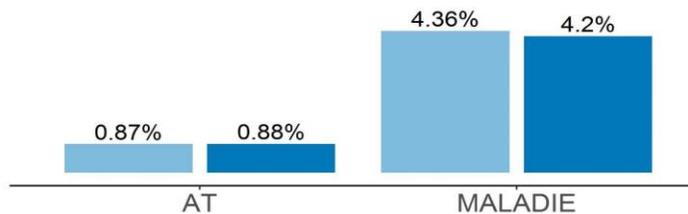
Evolution annuelle de l'absentéisme

● Pourcentage de salariés absents ▲ Taux d'absentéisme



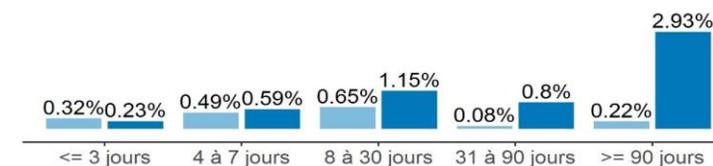
Absentéisme en fonction des motifs d'absence

■ 2016 ■ 2017



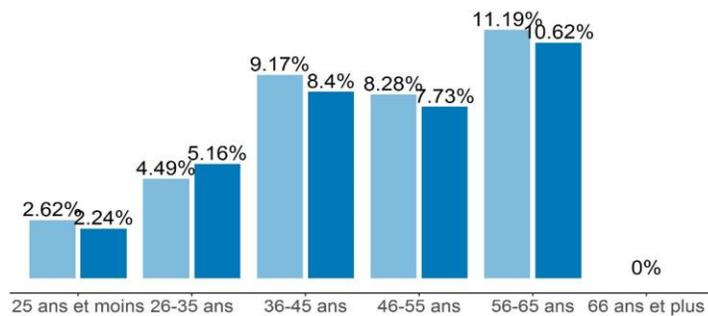
Absentéisme en fonction des durées d'absence

■ 2016 ■ 2017



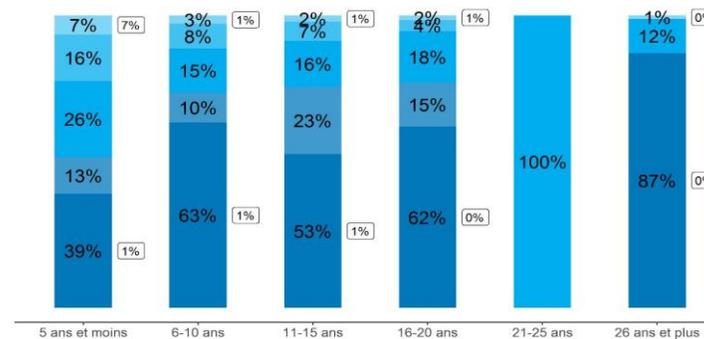
Absentéisme des catégories d'âge

■ 2016 ■ 2017



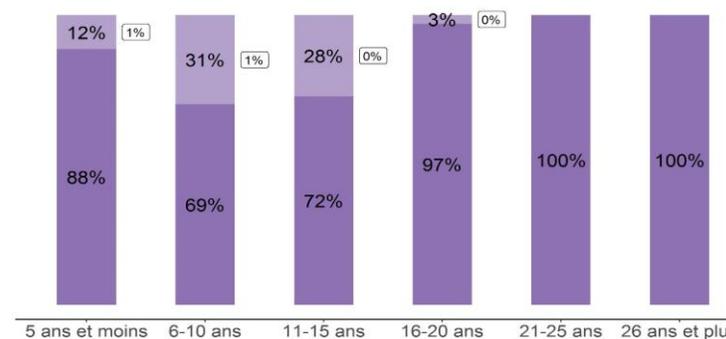
Répartition de l'absentéisme 2017 des catégories d'ancienneté en fonction des durées d'absence

■ <= 3 jours ■ 4 à 7 jours ■ 8 à 30 jours ■ 31 à 90 jours ■ >= 90 jours



Répartition de l'absentéisme 2017 des catégories d'ancienneté en fonction des motifs d'absence

■ AT ■ MALADIE



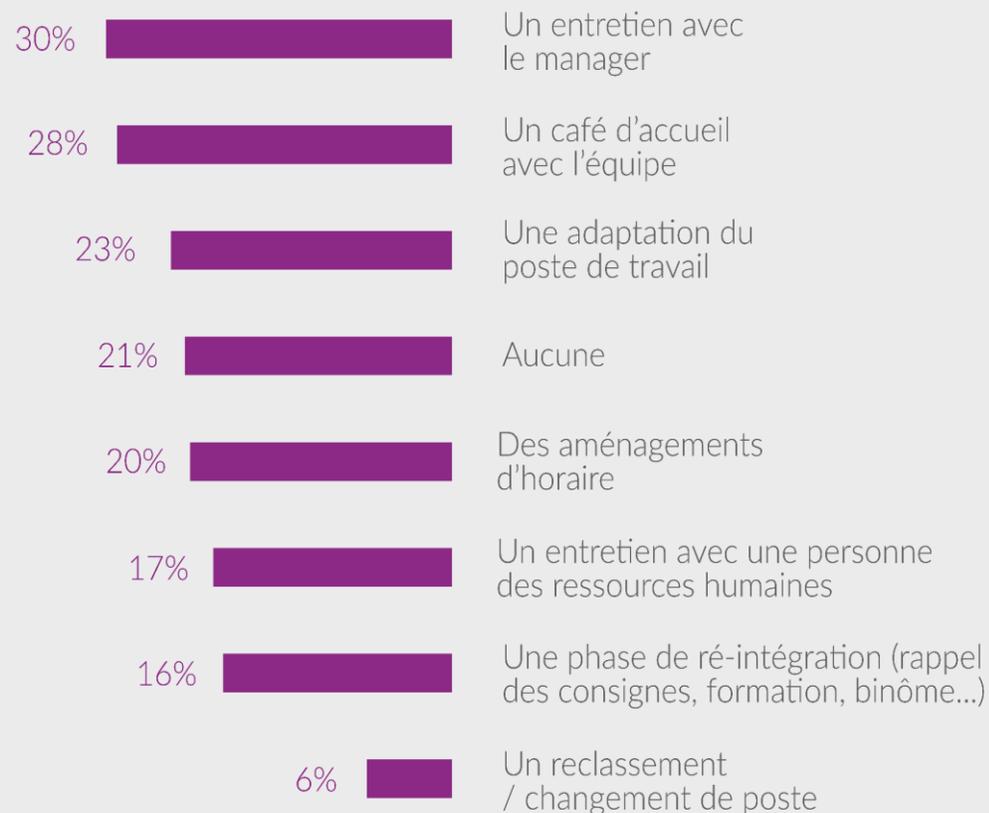
**1** **Cartographier votre absentéisme**  
Identifier vos tendances et vos caractéristiques

**2** **Créer les conditions de retour du salarié absent**  
**Maintenir le contact et soigner le ré accueil**

# Créer les conditions de retour du salarié absent

## Maintenir le contact et soigner le ré accueil

L'avis des salariés sur les actions à mettre en œuvre pour favoriser un bon retour après absence :



**Maintien du contact**  
avec l'employeur pendant l'absence



**Rendez-vous avec la médecine du travail**  
avant le retour



**Des aménagements d'horaire**

**1** **Cartographier votre absentéisme**  
Identifier vos tendances et vos caractéristiques

**2** **Créer les conditions de retour du salarié absent**  
**Maintenir le contact et soigner le ré accueil**

**3** **Poursuivre les actions de prévention des nuisances liées au travail**  
**Préserver la santé et l'engagement au travail**

# Poursuivre l'investissement sur la gestion des risques

## Facteurs d'absence

### Ensemble des absents

- n°1 Etat de santé / Maladie
- n°2 Accident du travail
- n°3 Maladie professionnelle
- n°4 Epuisement professionnel ou burn-out
- n°5 Situation familiale

## Agir sur les facteurs de désengagement



Manque de reconnaissance



Absence de développement professionnel

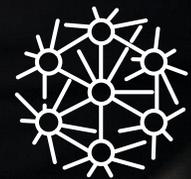


Manque d'éthique de l'entreprise

- 1 Cartographier votre absentéisme**  
Identifier vos tendances et vos caractéristiques
- 2 Créer les conditions de retour du salarié absent**  
Maintenir le contact et soigner le ré accueil
- 3 Poursuivre les actions de prévention des nuisances liées au travail**  
Préserver la santé et l'engagement au travail
- 4 Engager vos salariés**  
Renforcer les facteurs d'engagement

# Renforcer L'engagement au travail





ayming

Pour toutes questions,

Sidonie TULARS  
[stulars@ayming.com](mailto:stulars@ayming.com)